

## 新媒体时代国有企业思想政治工作与行政管理融合路径探究

杨东

在新媒体时代背景下,国有企业思想政治工作与行政管理的深度融合,是党的政治优势转化为企业治理效能的关键路径。随着信息技术的发展,传统的线下单一模式已难以满足职工思想引领与行政管理高效协同需求。通过数字化赋能、场景化渗透、互动化落地,国有企业可构建“技术载体共通、数据资源共享、管理服务共生”的融合新生态,实现思政引领更精准、行政管理更高效的目標。

### 一、核心原则:锚定新媒体时代融合方向

(一)党建引领原则  
党组织的领导核心作用需贯穿思政工作与行政管理的全过程。在企业章程中明确党委的政治责任,通过“双向进入、交叉任职”,实现决策层思想引领与行政管理执行的有机统一,使党的政治优势在管理实践中得到有效体现。

### (二)精准匹配原则

依托新媒体数据分析工具,精准捕捉不同岗位职工的思想动态与管理需求,实现“思政内容靶向推送”与“行政管理精准施策”的双向适配。通过后台数据分析职工阅读率、互动留言、流程办理效率等信息,及时发现思想困惑与管理堵点,实现动态调整。

### (三)互动共生原则

摒弃单向灌输式思政与指令式管理,借助新媒体互动属性,搭建“职工发声—思想引导—

管理优化”的闭环通道,让思政工作成为管理的润滑剂、管理实践成为思政的检验场。同时,通过互动机制增强职工参与感,提升思政教育的接受度和管理执行力。

### (四)价值协同原则

统筹思政工作的“思想铸魂”目标与行政管理的“效能提升”目标,将企业价值观融入管理制度,确保思政传播合规、舆情信息保密,守住企业政治安全和信息安全的底线。

### (五)安全规范原则

在开放互动中,坚守意识形态阵地。建立新媒体内容审核、数据安全、舆情应急响应等机制,确保思政传播合规、舆情信息保密,守住企业政治安全和信息安全的底线。

### 二、关键路径:构建深度融合体系

#### (一)组织机制融合

由党委牵头,思政部门与行政部门共同参与融合工作领导小组,在各业务单元设置联络员,明确跨部门协作职责与流程。推行“一岗双责”,将思政工作责任纳入行政管理人员岗位职责,要求部门负责人既抓业务管理,又抓思想建

设,实现“管事”与“育人”同步推进。

#### (二)平台融合

依托企业微信、内部APP等搭建“一站式”数字平台,设立“思想课堂”“行政服务”“互动社群”三大模块。“思想课堂”推送政策解读、典型案例等思政内容;“行政服务”集成请假审批、绩效查询等管理功能;“互动社群”按部门或项目分组,实现思想交流与工作沟通同步。

嵌入“学习强国”“国资小新”等权威平台入口,并整合行业管理案例库,让职工在获取思政知识的同时,便捷查阅行政管理规范与经验,实现资源互通。并通过数据化手段跟踪职工思政学习完成度与行政管理要求落实情况,提升融合工作的精准度和实时反馈能力。

#### (三)流程融合

在行政流程线上化过程中融入思政要求,如招聘环节设置“思政认知测试”、晋升评选环节开通线上民主评议通道、考核环节将“思政学习完成度”纳入绩效指标,使思政要求可量化、可追溯。并通过平台后台分析职工互动与管理数据,精准定位思想困惑与管理堵点,及时调整

思政内容方向与行政策略。

#### (四)内容与载体融合

将政策理论转化为动画短片、互动H5、情景剧等职工喜闻乐见的形式,如将“国企担当”主题融入“项目攻坚vlog”、“职业道德”制作成岗位规范小动画,让思政内容从“看不懂”变“看得进”。同时开展“线上岗位标兵”“思政金点子”等评选活动,将优秀职工事迹与管理工作优化建议同步展示,实现榜样示范与管理创新结合。

将制度、通知转化为“一图读懂”“问答短视频”等轻内容,如动画演示“费用报销流程”、语音播报“安全生产须知”,结合思政引导强化执行意识,增强吸引力与实践效能。

#### (五)考核激励融合

将思政工作成效纳入行政管理部门考核,同时把行政管理执行力作为思政评价维度,避免“重业务轻思政”或“重宣传轻落实”;将融合工作成效与晋升、评优挂钩,对思想建设与管理工作双优的团队和个人给予重点激励,以考核倒逼融合落地。

### 三、长效保障:推动融合持续深化

#### (一)考核激励机制

制定“平台活跃度、内容传播力、管理优化成效”三维指标,将优质内容创作者与管理优化贡献者给予线上积分奖励或福利,激发参与积极性。

#### (二)安全管理体系

建立“三审三校”内容发布机制、数据分级访问授权、舆情应急响应等制度,安排专人负责平台内容审核与安全监控。

#### (三)常态化迭代

收集职工对平台功能、内容质量、管理服务的反馈,结合新媒体技术发展趋势(如AI助手、直播互动)持续优化,确保体系始终适配企业发展与职工需求。

#### 四、结语

新媒体时代,企业通过组织机制、数字平台、流程设计、内容载体和考核激励的全方位融合,能够打破思政政治工作与行政管理工作“两张皮”壁垒,实现“目标同向、机制同建、载体同创、成效同评”的协同体系。在技术赋能与制度保障双轮驱动下,企业既能强化思想政治引领,又能提升管理效能,构建智慧高效、互促共进的企业治理新格局。

(作者单位:国能新朔内蒙古物流有限责任公司)

## 电力企业修试管理岗位如何做好党建工作

孙明辉

电力是国家能源安全的核心,电力企业修试管理岗位承担着设备检修、故障排查、保障供电稳定的关键职责,但因受其岗位分散性、技术性、高强度的工作特性影响,党建工作落地常常面临很多尴尬情境。如何将基层党建工作与修试管理工作紧密结合、融为一体,本人结合多年工作实践,梳理了修试岗位党建难点,通过技术赋能、机制重构、场景再造三大路径,将党组织的政治优势、组织优势转化为修试工作的安全保障力、技术创新力和高效执行力,实现“党建强”与“检修优”的同频共振。

### 一、电力企业修试管理岗位党建工作的重要性

首先,电力企业修试管理岗位党建工作,可以通过理论学习、政策传达,引导岗位人员深刻理解“电力保供是政治任务”的定位,确保修试工作始终围绕国家能源战略、民生需求开展,避免脱离大局。

其次,修试工作常常面临“急难险重”场景,如变压器大修、突发设备故障抢修,往往需要跨班组、长时间协作。通过组建党员“突击队”、划分党员责任区,能快速凝聚人员力量,冲锋在检修一线,攻克技术瓶颈,保障检修任务按时、保质完成。

第三,修试岗位对技术能力要求高,且需要人员具备责任意识、工匠精神。党建工作可通过榜样引领、“传帮带”线上+线下”学习,提升人员的政治素质,又强化其专业能力,解决修试队伍技术断层、责任弱化等问题,培育既懂技术、又有担当的骨干力量。

另外,修试工作涉及设备采购、外包协作、检修验收等环节,存在廉洁风险点。党建通过党规党纪学习、廉洁教育,引导岗位人员严守纪律底线,杜绝“吃拿卡要”虚报检修成本、“验收走过场”等问题,维护企业利益和行业形象。

### 二、电力企业修试管理岗位党建难点

修试工作具有点多、线长、面广的特点:人员常分散在不同变电站、预试定检、工程建设现场,或因倒班、跨区域抢修导致时间碎片化,难以统一组织线下“三会一课”、主题党日等活动,即便通过线上开展,部分一线党员因现场无稳定网络、检修任务紧急,也容易出现被动缺席、应付打卡等情况,导致组织生活的覆盖面和深度不足。

修试岗位核心目标是保障设备安全、提升检修效率,而部分党建活动设计

脱离业务实际,未与检修难题挂钩,导致党员觉得“党建是额外任务”,甚至出现重技术、轻党建的认知偏差,融合效果大打折扣。

修试工作的成效可通过设备合格率、检修时长、故障次数等硬指标衡量,但党建工作多为思想建设、组织凝聚力等软性内容,难以转化为具体量化标准。例如,党员参与活动次数不能直接反映其在检修中发挥的先锋模范作用,学习笔记完整性无法体现理论与实践的结合程度。若考核仅停留在是否完成规定动作,易导致党建工作重痕迹、轻实效,难以真正推动修试管理提升。

修试工作涉及多个风险环节,且部分检修任务在偏远变电站、野外现场开展,远离企业本部监督,党建的廉洁教育多以集中培训、案例警示为主,缺乏针对修试现场的精准化防控,导致廉洁风险防控存在“最后一公里”漏洞。

### 三、电力企业修试管理岗位如何创新党建工作

电力企业修试管理岗位的党建创新需紧扣技术密集、现场分散、责任重大的行业特性,通过技术赋能、机制重构、场景再造三大路径,实现党建与业务的深度融合。

#### (一)技术赋能:构建“数字党建”新生态

引入VR/AR技术开发红色检修模拟系统,将党建学习与变压器解体实操、故障排查等场景结合。例如,党员可通过VR设备在虚拟检修现场完成“理论知识问答+工具使用”考核,系统实时生成学习报告。

开发“党建+修试”一体化APP,集成学习资源库、检修任务看板、党员积分管理三大功能。例如,检修人员在现场通过APP接收“每日一学”微党课,并拍摄检修过程上传“党员责任区”打卡。或将党员解决技术难题的数量转化为积分,作为评优依据。

运用全程留痕技术对检修物资采购、外包队伍资质审核等廉洁风险环节进行全流程取证,升级智能化监督系统,确保数据不可篡改。

#### (二)机制重构:打造“党建+修试”双轮驱动模式

在变压器大修、新能源并网等重大任务中,推行党委出题、支部领题、党员破题的机制。例如:党委根据设备年度检修计划,确定老旧开关设备智能化改造、数字化变电站试点等党建攻关项目。党支部组

建党员技术攻坚组,与生产部门签订责任书,将项目完成质量纳入支部考核。并可针对跨区域检修项目,建立“临时党支部+区域共建”机制。

强化三维立体考核法。过程考核:通过党建APP记录党员参与安全监管岗、技术比武等活动的频次与质量。结果考核:将设备故障率下降率、检修工期压缩率、创新成果转化率纳入支部党建评分。群众评议:在检修现场设置“党员先锋岗”公示牌,由外包人员、运维班组对党员表现进行现场扫码评价。

#### (三)场景再造:激活“党建+修试”融合触点

检修现场的“微党建”实践——班前会融入党性教育;在检修开工前5分钟,由党员领学习近平总书记关于安全生产的重要论述,并结合当日作业风险点开展党员安全承诺。

检修间隙的“流动课堂”:在变压器油色谱分析等待时间,组织开展党员技术骨干微讲座,同步讲解设备原理与党的二十大报告中的“能源安全”章节。

重大节点的“红色仪式”:在设备投运合闸前,组织党员重温入党誓词,强化“人民电业为人民”的使命意识。

人才培育的“红色引擎”工程——党员导师制升级:推行“双导师带徒”模式,一名技术专家与一名党务骨干共同培养青年员工。

技能竞赛的“党建赋能”:举办“党建知识+检修实操”双项比武,选手需先通过党章党规闯关,再进入断路器调试操作,综合成绩排名前10%的授予“党员先锋岗”称号。

廉洁文化的“浸润式”渗透——在变电站检修区域设置电子屏,滚动播放行业系统及本单位典型案例,扫码可观廉洁微视频《检修现场的“陷阱”》。并在大修期间开展“家属开放日”,组织党员家属参观检修现场,签订《家庭助廉承诺书》,共同筑牢廉洁防线。

电力企业党建工作与修试管理深度融合,是推动企业实现设备全生命周期精益化管控、提升供电可靠性与运营效率的核心路径。通过上述创新举措,可实现党建工作从“务虚”到“做实”的转型,为企业发展注入强劲动能。

(作者单位:内蒙古电力集团阿拉善供电公司)

## 人工智能赋能干部网络培训:模式、挑战与前景

周运科

当前,我国干部队伍建设进入新阶段,对干部的能力提出了更高、更专业化的要求。同时移动通信、大数据、人工智能等技术的集群突破,正深刻重塑社会生产和生活方式。在此背景下,干部网络培训作为传统线下培训的重要补充与延伸,其发展也亟待革新。

干部网络培训多表现为“线上资料库”形态,存在课程内容同质化、学习过程单向化、效果评估形式化等问题,难以满足干部个性化、实践性的学习需求。将人工智能技术深度融入干部网络培训的全流程,不仅是技术应用的简单叠加,更是对传统培训理念、模式和生态的一次系统性重构,是提升培训针对性、实效性的必然选择。

### 一、当前干部网络培训的核心挑战

1.“精准滴灌”之困:如何在海量课程资源中,为不同层级、不同岗位、不同能力基础的干部精准匹配最合适的学习内容,避免“学非所需”。

2.“学以致用”之困:如何将线上所学的理论知识与复杂现实的工作场景有效连接,解决“纸上谈兵”的问题,促进知行合一。

3.“管理效能”之困:面对大规模的在线学员,管理方难以及时、全面地掌握每个学员的真实学习状态与效果,管理手段较为滞后和粗放。

4.“评估科学”之困:传统的考试、问卷等评估方式,难以真实、动态地衡量干部在思维能力、决策水平等方面的隐性提升。

### 二、人工智能与大数据在干部网络培训中的深度融合

人工智能的有效赋能,高度依赖于大数据的“燃料”。通过采集、分析学员在整个学习过程中产生的多维度数据(如视频观看时长、答题正确率、论坛发言内容、模拟决策路径等),AI方能发挥其最大效能。

1.前端:个性化学习路径的智能构建  
用户画像与精准推荐:基于学员的岗位信息、历史学习记录、知识薄弱点、兴趣标签以及同行学习趋势等数据,构建精准的“学员能力画像”。AI算法可以像“智能学习导航”一样,为学员动态推荐个性化的课程清单,实现“千人千面”的课程推送。

自适应学习系统:系统能够实时评估学员的知识掌握水平。当学员在某知识点上表现优异时,可自动跳过冗余内容或推送进阶挑战;当其在某环节遇到困难时,则智能推送相关的预备知识、典型案例或提供不同的讲解视角,确保学习节奏与个人认知水平相匹配。

2.中端:智能化教学管理与交互体验  
虚拟助教与智能客服:集成自然语言处理技术的AI助教,可以7x24小时解答学员关于课程内容、平台操作等方面的常见问题,极大减轻管理员的重复性劳动。同时主动发起学习提醒,鼓励学员持续参与。

沉浸式情境模拟与智能陪练:针对干部工作中常

见的情景,如应急处突、新闻发布、群众沟通等,利用AI构建高仿真的虚拟场景。学员可以进行无风险的决策演练,AI则能对学员的决策过程、沟通话术进行实时分析和反馈,提供针对性的改进建议,有效弥补“学以致用”的鸿沟。

### 3.后端:精准化培训评估与决策支持

过程性评价与能力雷达图:改变“一考定音”的评价模式,AI通过分析学员在整个学习过程中的所有交互数据(如研讨发言的逻辑性、案例分析的深度、模拟决策的质量),生成综合性的“能力素质雷达图”,直观展示其在政治素养、战略思维、依法行政等多维度的长短板。

管理决策的“智慧大脑”:为培训管理者提供全局数据看板。AI能宏观分析全体学员的知识结构缺陷、能力共性短板以及课程体系的需求矛盾,为优化课程设计、调整教学策略、制定更具前瞻性的培训规划提供科学依据。

### 三、干部网络培训面临的挑战与应对之策

技术的融合并非一蹴而就,在推进过程中需警惕并妥善应对以下挑战:

1.数据安全与隐私保护:干部学习数据涉及个人隐私甚至工作秘密,必须建立严格的数据安全管理制度和技术防护体系,确保数据采集、存储、分析、应用的全流程合规安全。

2.“技术至上”与“教育为本”的平衡:应始终牢记技术是手段,育人是根本。避免陷入技术炫技的误区,确保AI工具的设计服务于干部能力提升的核心目标,保留教学中必要的人文关怀与思想碰撞。

3.系统兼容性与标准统一:各地各部门培训平台林立,需推动数据接口与技术标准的统一,打破“数据孤岛”,为实现更大范围内的数据互通与智能化奠定基础。

4.管理队伍与师资的数字化素养:加强对培训管理者和师资的AI应用培训,使其理解并能熟练运用这些智能工具,否则再先进的系统也难以发挥应有作用。

### 四、结论与展望

人工智能与干部网络培训的深度融合,正将传统的在线教育推向一个以数据驱动、个性化定制和精准赋能为核心的“智慧培训”新阶段。通过重塑“教、学、管、评”各个环节,有效回应新时代干部培训对精准化、实效化的迫切需求。

未来,随着大语言模型、生成式AI等技术的不断成熟,干部网络培训将更具想象力。我们应主动拥抱,在确保安全和伦理的前提下,积极稳妥地探索应用,让人工智能真正成为锻造高素质专业化干部队伍的“助推器”,为推进国家治理体系和治理能力现代化贡献智慧与力量。

(作者单位:海南开放大学)

## 生育政策调整对学前教育资源配置影响研究

田孟钊

综合分析近年中国生育政策的调整,探讨“单独二胎”“全面二胎”以及“免费学前教育”和“育儿补贴”政策的相继推出对学前教育资源配置所带来的影响。使用文献研究法,分析并预测从2010-2035年期间,人口政策变化对学前教育需求的长期影响,重点关注学龄人口变化,政府财政投入、园所扩张、师资以及家庭等因素。

进一步研究学龄人口减少对学前教育供给的多维度影响,对政策调整后不同地区(城镇与农村、外来人口子女、少数民族聚居区)教育资源变化情况进行调查。最后提出在学前教育资源需求增量上高素质的“资源缺口”问题,在教育资源配置上“资源缺口”问题。研究结果表明,生育政策调整对学前教育资源配置产生深远影响,在人口减少和教育资源配置不均的背景下,生育政策作为一种激励措施应符合实际情况以促进学前教育的发展。

### 一、学龄人口变化受教育政策的影响

2013年“单独二胎”政策,出生人口短暂恢复,并未扭转人口长期下降的趋势。2016年“全面二胎”政策释放部分积累的生育潜力,当年出生人数1786万,创2000年以来新高。2021年“全面二胎”政策实施后后续配套推出育儿补贴、税收优惠、教育支持等措施。2025“免费学前”政策施行,从秋季开始,每年免除公办幼儿园的学前教育费。2025年发布《育儿补贴制度实施方案》,为符合政策的家庭提供每名儿童每年3600元的补贴,标志着生育支持进入实质性阶段。

在大力度生育激励政策支持下,人口出生率提高效果却并不显著。学龄人口数量预测显示,中国的学龄人口总规模将从2021年的3.28亿人到2035年减少为2.5亿人,城镇地区幼儿园快速扩张,农村地区却面临资源流失和撤点并校的压力。学龄人口的年龄结构也将“两头小、中间大”的纺锤形结构逐步向“上宽下窄”的倒金字塔结构转变。到2035年,我国学前教育在幼儿园规模相比2022年降幅26.9%-58.2%。然而,由于师幼比标准提高(从1:17提高到1:15甚至1:10),师资需求总量不会同比例减少,甚至可能在某些阶段增加。这种分化的变化趋势,对学前教育资源的规划和配置提出了更高的要求,需要在资源配置上采取更为精准的策略。

### 二、学前教育需求受学龄人口减少影响

政府幼教经费投入的持续性受到学龄人口减少的挑战,教育经费投入总量少且教育投入主体不明确,中央与地方事权和支出责任划分不清。

幼儿园资源在学龄人口减少的大背景下,面临着区域不平衡的挑战。一方面,城市部分地区园所数量

过剩,利用率下降,造成资源浪费;另一方面,农村地区城乡结合部园所数量不足,尤其是普惠性幼儿园覆盖率偏低。教育部统计,普惠性幼儿园在全国的覆盖率在2020年将达到85%以上,同年公办幼儿园在所有幼儿园中所占比例也将超过50%。

教师队伍的配置有三个结构性矛盾:一是城乡分布不均,教师队伍的紧缺在农村地区表现得较为严重;二是素质结构不合理,镇优质园集中了高素质的师资力量;三是编制与需求不匹配,公办园编制紧张,民办园教师队伍流动性大,民办园师资力量不足。

准入门槛提高影响城乡、民族与流动儿童群体的家庭教育意愿。城镇农村教育存在资源配置差距,根据预测,2035年城镇学前教育在园幼儿规模比2020年下降约37.8%,而农村下降高达60.9%。探索城乡教育资源共享机制,如建立城乡托幼机构结对帮扶制度,促进优质教育资源辐射到乡村,辐射到乡村;推动促进城乡教师流动的“县管校聘”制度完善;用现代科技技术打造智慧幼儿园扩大优质教育资源的覆盖面。

优化少数民族聚居区教育资源,已有研究指出,教育信息化建设成为提升民族地区教育资源利用效率的关键路径。信息化教学手段的应用有效促进了少数民族学生学业水平的提升,特别是对弱势群体及贫困家庭儿童的学习能力发展产生了积极影响。

流动儿童的难点问题也是生育政策调整背景下教育资源配置的重点和难点。放低教育准入门槛有三种途径:降低限制其子女随迁就读的条件,减少影响家庭整体的迁移因素,增强父母对城市的主观融入感。2024年,民政部联合21个部门发布《关于加强随迁子女关爱保护行动的方案》,将随迁子女群体首次纳入专项保障范畴。规定:全面落实随迁子女义务教育阶段入学政策,以“两为主、两纳入、居住证”为主要依据,确保符合条件的农业转移人口随迁子女在义务教育阶段与户籍迁入城镇的随迁子女享有同等权利。

### 三、讨论和启示

综上所述,学前教育资源的质量均衡、师资队伍稳定性、课程适宜性等结构性矛盾和调整幼儿园格局中利益相关者的研究要增加;重视特殊群体需求:农村留守、城市流动、特殊需求儿童等弱势群体的研究。免费学前教育政策发布后,对于私立幼儿园生存现状和未来也要保持极大的关注。

建立基于常住人口的教育资源规划机制;落实学前教育政府资金投入主体地位;以少数民族儿童和流动儿童为重点开展教育公平;探索有效的教育资源整合路径,在低生育水平下实现转型升级。

(作者单位:云南师范大学教育学部)

## 基于企业员工需求的思想政治工作模式优化

郝瑞锋

### 一、引言

在当下的企业管理实践中,思想政治工作已超越了宣教形式,成为塑造企业灵魂、凝聚员工人心的核心力量。当新生代员工成为职场主力,当个体需求日益多元且分层,过去那种不分对象、内容单一的“大锅饭”模式,其捉襟见肘之处愈发明显。一线操作工与研发精英、90后与70后,他们对精神激励的渴求、职业通道的期待、生活平衡的关注,差异可谓显著。关键在于“精准”二字。当思想政治工作真正扎根于员工的真实关切——无论是精神文化的滋养、职业发展的阶梯,还是生活困难的支持——它便不再是漂浮的口号,而是激活个体潜能、点燃团队动力的引擎。员工满意度与主动性随之提升,组织的黏性与创造力也自然增强。本文旨在探讨如何通过对标性策略,将思想政治工作与员工需求紧密结合,实现企业管理与文化建设的双赢。

### 二、企业员工需求分析

#### (一)员工群体特征

企业员工的多样化不仅体现在年龄和岗位上,还体现在价值观和生活阶段的差异上。年轻员工通常充满活力和创新精神,他们渴望通过培训、项目实践和晋升机会来实现自我成长。如果企业能够提供良好的学习环境和成长通道,往往能激发他们更高的工作热情 and 创造力。

中年员工处在人生与职业的双重压力期,他们需要在工作中或家庭责任之间取得平衡。企业若能弹性工作、假期安排和心理关怀方面给予支持,将有助于提升他们的归属感与忠诚度。年轻员工更注重工作的稳定性与福利保障,他们丰富的经验是企业的重要财富。通过建立合理的激励机制与传帮带制度,既能发挥他们的经验优势,又能促进团队的知识传承与和谐共处。

#### (二)员工需求类型

企业员工的需求主要可以分为三类。

一类是精神文化方面的需求,体现员工对企业文化认同和人文关怀的追求。员工不仅希望在工作中被肯定,更希望自己的努力和想法能够被尊重,能够在团队中找到价值感和归属感。一类是职业成长需求,员工渴望通过培训、导师指导和岗位轮换等方式提升专业能力,并希望企业能为他们提供清晰的晋升路径与发展空间。还有一类是生活关怀需求,反映了员工对工作压力与生活平衡的关注。合理的薪酬福利、健康保障和心理关怀措施,能够让员工在安全感中保持积极的工作状态。

#### (三)需求差异分析

尽管大部分员工的需求大体类似,但在具体细节上仍存在明显差异。年轻员工往往更注重创新和尝试机会,喜欢参与有挑战性的项目,中高层员工更关注制度公平和职业规划。不同岗位也会产生不同侧重点,技术岗位可能更看重技能培训和职业发展,销售岗位更关注激励机制和团队荣誉感。还有个人性格、生活阶段等因素也会影响需求的强弱和表现形式。

### 三、基于员工需求的思想政治工作模式优化策略

#### (一)精神文化建设

在企业思想政治工作的版图上,精神文化建设绝非锦上添花,而是深植根基、铸魂塑形的核心工程。员工的心之所向,远不止于薪酬福利的“物质温饱”,更渴求在精神家园里找到共鸣的回响与扎根的土壤。如何让企业倡导的价值观不再漂浮于口号?价值认同教育是破题关键。它关乎如何将公司的发展蓝图、坚守的核心理念、倡导的行为准则,真正“翻译”成员工听得懂、记得住、信得过的语言,最终内化为日常工作中的自觉选择与行动默契。当理念与行动同频共振,文化才算真正落地生根。

#### (二)职业发展支持

职业发展系统是员工最关注的现实需求,企业可以通过系统的岗位培训,帮助员工提升专业技能 and 综合素质,让他们在岗位

上更有信心、也更能胜任工作。同时,职业规划指导不可或缺。很多员工在工作中容易迷茫,不清楚自己的成长路径,这时如果企业能够提供一对一的职业辅导、晋升规划或者内部轮岗机会,就能让员工看到未来的可能性,从而增强对企业的认同感和长期投入意愿。

#### (三)生活关怀体系

现代职场压力大,工作强度高,缺乏心理支持容易导致情绪低落甚至职业倦怠。因此,企业可以建立心理咨询机制,提供专业心理辅导和情绪疏导,让员工在遇到困难时有地方倾诉和寻求帮助。同时,开展丰富多样的健康活动,如运动比赛、团建拓展、健康讲座等,不仅能提高员工身体素质,也能增强团队凝聚力。福利改善也是不可忽视的一环,合理的假期安排、子女教育补助、医疗保障等,都能让员工在生活上感受到关怀,更加专注于工作。

#### (四)沟通机制创新

企业建立双向互动平台,让员工可以随时表达想法、提出建议,同时管理层也能及时传达企业政策和理念。定期开展意见征集活动,把员工的真实需求纳入决策参考,可以让大家感受到被尊重和重视。员工不仅有发声的机会,还能看到自身意见带来的实际变化。

### 四、结论

通过对员工需求的深入分析可以发现,企业思想政治工作要想真正起到作用,必须从员工实际出发,兼顾精神文化、职业发展、生活关怀和沟通互动四个方面。优化后的模式不仅能够让员工感受到被尊重和关心,还能增强团队凝聚力和整体执行力,不同群体之间的需求差异提醒企业要灵活调整策略。总体来看,基于员工需求的思想政治工作模式既符合现代企业管理趋势,也能在提升企业文化认同和员工满意度上发挥显著作用。

(作者单位:中国宝武钢铁集团离退休职工服务中心)